

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第五十八號報告書

二零一七年 工作報告

主席

王英偉博士, GBS, JP

二零一八年二月

公務員薪俸及服務條件常務委員會
Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service

本會檔號 Our Ref. : JS/SC8/R58

尊函檔號 Your Ref. :

電話 Tel:

< 中譯本 >

中華人民共和國香港特別行政區行政長官
林鄭月娥女士

林太太：

謹代表公務員薪俸及服務條件常務委員會，
呈上本會二零一七年工作報告書，以供參閱。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
王英偉

連附件

二零一八年二月二十日

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第五十八號報告書

二零一七年 工作報告

二零一八年二月

目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	海事主任及驗船主任職系架構檢討	2
第三章	檢討薪酬水平調查及入職薪酬調查	6
第四章	就個別建議提供意見、與公務員團體 非正式會晤及其他工作	9
第五章	薪酬趨勢調查制度	12
第六章	未來工作計劃	15
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍	16
附錄 B	二零一七年公務員薪俸及服務條件常 務委員會成員名單	18
附錄 C	二零一七年六月二十六日就執行跨境 駕駛職務發放額外職務津貼致公務員 事務局局長的函件	19
附錄 D	薪酬趨勢調查委員會成員名單	21
附錄 E	二零一七年薪酬趨勢調查摘要	22
附錄 F	與公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍相關的公務員薪級表	25

第一章

引言

1.1 公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）於一九七九年成立，其主要職責是就非首長級公務員（司法人員及紀律人員除外）的薪俸、服務條件及薪酬結構的原則和措施，向行政長官提供意見及建議。薪常會經充分考慮各相關因素及有關人士的意見後，向行政長官提出獨立意見和建議。薪常會的職權範圍載於附錄 A。

1.2 本報告書是薪常會第 58 份報告，載述薪常會在二零一七年的主要工作。年內，我們共召開了三次會議、兩次與檢討薪酬水平調查及入職薪酬調查有關的員工諮詢會議，以及三次與公務員團體進行的非正式會晤。

1.3 二零一七年薪常會的成員名單載於附錄 B。薪常會 11 名成員均是以個人身分獲行政長官委任的非官方委員。我們衷心感謝於二零一七年十二月退任的孫永泉教授，JP 在過去六年竭誠服務。我們亦歡迎於二零一八年一月獲委任為薪常會新委員的陳顏文玲女士，MH。

1.4 我們謹向公務員事務局局長羅智光先生，GBS，JP 和上一任局長張雲正先生，JP 以及他們的同事致謝，感謝他們給予薪常會鼎力協助和衷誠合作。

1.5 在職員方面，尤建中先生於二零一七年九月接替吳靜靜女士，JP 出任公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處（聯合秘書處）秘書長。我們感謝吳女士任內貢獻良多。我們亦感謝聯合秘書處的職員，在年內為我們提供支援。

第二章

海事主任及驗船主任職系架構檢討

2.1 如薪常會第五十六號報告書《二零一六年工作報告》載述，我們接受了政府的邀請，於二零一七年二月為海事主任及驗船主任職系展開職系架構檢討。是次職系架構檢討是我們在二零一七年的工作重點。

背景

2.2 在更完備的公務員薪酬調整機制¹下，政府會定期進行整體公務員薪酬調查。儘管如此，某些職系在招聘和挽留人手方面仍可能會不時面對困難，或需要在進行職系架構檢討後重整職系架構才能處理有關問題。

2.3 政府邀請薪常會為海事主任及驗船主任職系進行職系架構檢討。我們接獲邀請後，檢視了政府提交的資料，認為有理據為這兩個持續面對嚴重招聘困難的職系進行職系架構檢討。我們認為海事主任及驗船主任職系架構檢討，應重點探討應否及如何調整其職系架構、入職條件、薪級和培訓機會，以處理有關的招聘困難。

指導原則和主要考慮因素

2.4 我們根據薪常會的職權範圍和過往檢討的經驗，在進行職系架構檢討時，建基於以下原則和主要考慮因素：

¹ 按照行政長官會同行政會議在二零零七年五月批准的更完備的公務員薪酬調整機制，政府會每六年進行一次薪酬水平調查、每三年進行一次入職薪酬調查及每年進行薪酬趨勢調查，以保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。

- (a) 政府的公務員薪酬政策，即提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵具合適才幹的人，為市民提供有效率和成效兼備的服務；並透過保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，確保公務員和他們所服務的市民都認為公務員薪酬是公平的；
- (b) 既定的薪酬原則，例如釐定入職薪酬的資歷基準制度和過往檢討中經詳細討論後得出的結果（特別是一九八九年公務員薪俸結構檢討²）；
- (c) 自一九八九年公務員薪俸結構檢討後，兩個職系在工作性質、職務、職責和工作量方面有否和如何演變；
- (d) 兩個職系在招聘和挽留人手方面的情況；
- (e) 兩個職系在士氣和事業發展方面的情況；
- (f) 公眾在現時社會、經濟和政治氣候下對兩個職系的期望；
- (g) 較廣泛而相關的公眾利益，包括財政及經濟因素；以及
- (h) 兩個職系的職系架構或薪級如有改變，會否影響整體公務員。

運作模式

2.5 我們成立了專責工作小組，以進行職系架構檢討。工作小組透過不同方式進行職系架構檢討，包括蒐集資料、舉行會議，以及探訪部門和與各方會晤。此外，工作小組亦仔細審閱海事處管方和公務員團體提交的四份意見書。

² 薪常會應政府在一九八九年三月的邀請，為約 340 個非首長級文職職系進行薪俸結構檢討，並在一九九零年十二月完成有關工作。

2.6 工作小組適當地考慮了職方意見，以及兩個職系的特點和人手情況後，提出一系列初步建議，供薪常會考慮。薪常會根據上文第 2.4 段所述原則和主要考慮因素，認同工作小組提出的建議，可有助海事處處理海事主任和驗船主任職系出現的人手問題，並有利兩個職系的長遠發展。

薪常會的考慮因素和建議

2.7 海事主任和驗船主任職系是海事處內的兩個核心專業職系，負責履行的法定職能涉及香港水域內一切航行事務和所有船隻的安全標準。驗船主任職系的入職職級分為三個職類，即輪機及船舶、航海和船舶。海事主任職系不分職類。

2.8 我們根據政府提供的人手情況統計數字，留意到海事主任和驗船主任職系持續面對招聘困難。海事處近年進行數次招聘，但沒有一次能夠物色足夠的人選達招聘目標。我們也留意到，本地培訓的海員供應有限，而有經驗的海事專才在環球海事市場中相當吃香。因此，我們認為有充分理據為兩個職系開設新的職級（即分別為助理海事主任和助理驗船主任），以吸引較年輕且具潛質的應徵者加入海事處。

2.9 在新的助理職級入職條件方面，我們認為一方面要吸引應徵者申請，另一方面要配合有關工作的專業要求，兩者之間須取得平衡。我們建議，助理海事主任、助理驗船主任（輪機及船舶）和助理驗船主任（航海）的入職條件定為持有相關學科學位和具備基礎專業資格（即三級合格證書）；而助理驗船主任（船舶）的入職條件則定為持有造船學或相關科技學位。

2.10 為栽培助理職級人員，讓他們晉升後執行專業職務，海事處會提供專屬培訓課程，以便他們獲得所需的知識並達到所需的能力水平。他們修畢培訓課程後，可取得專業學會的認證。就此，我們建議海事處應在展開招聘工作前，仔細研究專屬培訓課程的內容，並取得相關專業團體對課程的認可。

2.11 至於薪酬方面，我們建議助理海事主任以及助理驗船主任（輪機及船舶）和助理驗船主任（航海）職級的薪級定為總薪級表第 19 至 27 點；而助理驗船主任（船舶）的薪級則定為總薪級表第 16 至 27 點。

2.12 我們也檢視了海事主任職系現有各個職級，並建議海事主任職級增設持有相關學科學位為入職學歷條件，以配合國際趨勢和更準確地反映海事主任職級的工作要求。此外，我們建議把海事主任職級的起薪點由總薪級表第 29 點提高至第 32 點，以應對該職級確實持續出現的嚴重招聘困難。這薪酬的改善，亦與較高的入職學歷條件相符。

2.13 上述建議載於薪常會第五十七號報告書《海事主任及驗船主任職系架構檢討》，並已於二零一七年十月三十一日提交政府。公眾可於聯合秘書處的網站 (<http://www.jsscs.gov.hk>) 參閱該報告書。

第三章

檢討薪酬水平調查及入職薪酬調查

背景

3.1 我們完成二零一三年薪酬水平調查後，在第五十二號報告書《二零一三年公務員薪酬水平調查》中建議就薪酬水平調查進行檢討，範疇或可涵蓋調查方法、應用事宜和進行調查的頻率。此外，我們完成二零一五年入職薪酬調查後，在第五十四號報告書《二零一五年公務員入職薪酬調查》中建議就資歷組別 8（學位及相連職系）進行專題研究。

3.2 政府於二零一七年四月二十六日邀請薪常會就薪酬水平調查及入職薪酬調查進行檢討，當中包括就資歷組別 8 進行專題研究。這是自二零零七年更完備的公務員薪酬調整機制實施以來，首次進行的檢討。我們在二零一七年六月二十六日的會議上同意接受此項重要任務。是次檢討是我們在二零一七年下半年的工作重點。我們預計在二零一八年仍會主力進行這項工作。

3.3 正如我們在過往的報告書中建議，檢討會審視薪酬水平調查及入職薪酬調查的調查方法、應用事宜和進行調查的頻率，並就資歷組別 8 進行專題研究。資歷組別 8 的專題研究旨在透徹了解在過往進行入職薪酬調查時所發現此組別的獨有情況和特點。

進行檢討

3.4 合益集團有限公司（顧問）於二零一七年十月獲委聘為我們提供顧問服務，以進行檢討。顧問的主要工作是協助進行以下項目：

- (a) 檢討進行薪酬水平調查及入職薪酬調查的調查方法、應用事宜和進行調查的頻率，並就下次薪酬水平調查及入職薪酬調查建議詳細調查方法；

- (b) 就資歷組別 8 進行的專題研究制訂詳細研究方法；
- (c) 就資歷組別 8 進行專題研究，以透徹了解該組別的獨有情況和特點；以及
- (d) 就海外國家的公務員薪酬安排進行相關研究。

3.5 關於資歷組別 8 的專題研究，顧問將蒐集以下資料：

- (a) 把擔任公務員資歷組別 8 職位的學位畢業生薪酬與任職私營機構的學位畢業生薪酬作出比較(包括在入職時和不同事業發展階段)；
- (b) 任職私營機構的學位畢業生的事業發展機會、流失率、晉升機會及轉職情況等；
- (c) 私營機構如何確認資歷組別 3 第一組及資歷組別 4 的資歷，以及他們如何釐定相關的薪酬水平；以及
- (d) 勞工市場上學位畢業生的供求情況。

諮詢持份者

3.6 一如過往，政府會就薪常會的最終檢討結果及建議分別諮詢首長級薪俸及服務條件常務委員會（首常會）和紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（紀常會）。因此，我們邀請了首常會及紀常會各自提名一位成員以觀察員身分參與薪常會的相關會議。首常會及紀常會分別提名了陳鎮仁博士，SBS，JP 及林凱章先生，JP 為觀察員。

3.7 一直以來，我們深信員工諮詢對順利進行與薪酬相關的調查至為重要。在檢討期間，應讓職方有充分機會表達意見。至

今，我們已就檢討的以下事宜與四個中央評議會³的職方代表及四個主要跨部門公務員工會⁴的代表舉行了兩次諮詢會議：

- (a) 檢討的建議架構（二零一七年八月十四日）；以及
- (b) 審視兩項調查的多個範疇的工作計劃和進行資歷組別 8 專題研究的方法（二零一八年二月二日）。

3.8 此外，顧問應部分職方要求，於二零一七年十一月十六日與職方舉行會議，以深入了解他們對檢討的關注。

3.9 在上述會議上，職方就薪酬水平調查及入職薪酬調查的多個範疇提出了寶貴意見。我們備悉職方的意見，並會在檢討時加以研究。

下一步工作

3.10 展望將來，顧問會就薪酬水平調查及入職薪酬調查進行深入檢討，並就資歷組別 8 進行的專題研究蒐集相關市場數據。我們會考慮顧問提供的資料和分析，以及職方的意見，然後探討實際可行改善兩項調查的做法，並就與資歷組別 8 職位的相關事宜提出意見。我們的目標是在二零一八年提交建議，以供政府考慮。

³ 四個中央評議會是高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會、警察評議會和紀律部隊評議會。

⁴ 四個跨部門公務員工會包括政府人員協會、香港公務員總工會、香港公務員工會聯合會和政府紀律部隊人員總工會。

第四章

就個別建議提供意見、與公務員團體 非正式會晤及其他工作

4.1 年內，政府建議新增一項工作相關津貼，就執行跨境駕駛職務發放額外職務津貼，並邀請薪常會提出意見。我們亦與主要公務員團體的代表會晤，以了解公務員所關注的問題。這些工作撮述於下文各段。

就執行跨境駕駛職務發放新增的額外職務津貼

背景

4.2 工作相關津貼涵蓋額外職務津貼和辛勞津貼，旨在補償公務員在執行其職系／職級的正常工作範圍以外，而在釐定其薪級時亦沒有考慮在內的職務。只有在運作上有充分理據，且符合政府向文職職系人員發放工作相關津貼的一般規管原則下，有關人員才可獲發有關津貼。

4.3 現時，貴賓車司機和汽車司機兩個職系的人員，可能會獲委派駕駛車輛接載政府人員往返本港與內地，而他們必須持有有效的內地駕駛證始能提供有關服務。不過，該兩個職系的《聘任指南》並沒有訂明有關人員須持有內地駕駛證和執行跨境駕駛職務。貴賓車司機和汽車司機可自行決定是否取得有關資格，而執行有關職務與否亦視乎其個人意願。

政府的建議

4.4 由於跨境駕駛職務涉及額外職責、有關人員須具備額外資格和知識、該兩個職系需有合資格人員執行相關職務，政府建議為該兩個職系的人員新增一項額外職務津貼，如他們須在內地執行駕駛職務（包括在香港境外的駕駛和候命時間），可獲發放每小時 40 元的額外職務津貼。政府其後邀請薪常會就建議提供意見。

薪常會的意見

4.5 我們於二零一七年六月以傳閱文件方式考慮政府的建議。我們認為政府理據充分，因此支持政府的建議，即就執行跨境駕駛職務新增一項額外職務津貼，以及把津貼額定於政府擬議的水平。薪常會於二零一七年六月二十六日回覆政府，表示支持有關建議（**附錄 C**）。

與各主要公務員團體聯繫

背景

4.6 自一九九二年起，薪常會定期與高級公務員評議會（高評會）、第一標準薪級公務員評議會這兩個政府中央評議會的職方，就文職職系事宜進行非正式會晤。高評會的職方成員來自香港海外公務員協會、香港政府華員會和香港高級公務員協會。為廣納意見，薪常會在一九九六年決定亦會晤高評會以外的三大聯盟工會，即政府人員協會、香港公務員總工會和香港公務員工會聯合會。這些會晤非常有用，有助我們了解公務員所關注的問題。

過往會晤討論事項的主要進展

4.7 我們從過往多輪非正式會晤中，得知政府實施五天工作周的情況及第一標準薪級職系的規定工作時數，一直是員工的主要關注事項。我們已促請政府優先處理這兩項事宜，並致力進一步作出改善，以及在過程中邀請職方參與。我們欣悉，在為期一年的五天工作周試行計劃結束後，約 430 名隸屬食物環境衛生署小販管理特遣隊的員工，已於二零一七年九月二十日起永久按五天工作周上班。

最新一輪的非正式會晤

4.8 在進行二零一七年的一輪非正式會晤中，我們就公務員每年的薪酬調整、延長公務員的服務年期、五天工作周的實施、規定工作時數、職系架構檢討、醫療及牙科福利，以及培訓發展等事宜與公務員團體交換意見。當中，職方代表繼續提出訴求，

希望有更多員工能改按五天工作周上班，以及為較長工時的員工縮減規定工作時數。

4.9 我們認為與公務員團體交流的成果豐碩。我們會把他們的意見和訴求，轉交政府作出考慮和適當的跟進。

與外間持份者的聯繫

4.10 在本年度內，薪常會及聯合秘書處與關注公務員薪酬事宜的主要私營機構保持緊密聯繫，以了解私營機構的最新發展，並就公務員薪酬及服務條件和薪酬調查等事宜與他們交換意見。例如，我們在二零一七年六月就二零一七年薪酬趨勢的調查結果，與香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會的代表會晤，作出交流。

第五章

薪酬趨勢調查制度

5.1 薪酬趨勢調查制度旨在確定私營機構薪酬在年度之間的平均變動。根據一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會的建議，政府按公務員的薪酬開支從薪酬趨勢總指標扣減有關年度的遞增薪額價值（以每個薪金級別總薪酬開支的百分值表示），得出薪酬趨勢淨指標。行政長官會同行政會議在考慮薪酬趨勢調查得出的薪酬趨勢淨指標，以及其他相關考慮因素（如香港的經濟狀況、政府的財政狀況、生活費用的變動、職方對薪酬調整的要求、公務員士氣）後，決定公務員薪酬的具體調整幅度。

薪酬趨勢調查委員會

5.2 薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）是一個獨立組織，在一九八三年按薪常會的建議由政府成立。主席和替任主席均由薪常會成員中提名擔任。黃錦沛先生，JP 由二零一二年八月起擔任調查委員會的主席，邱霜梅博士，SBS，JP 則由二零一三年一月起擔任替任主席。調查委員會的成員還包括紀律人員薪俸及服務條件常務委員會、公務員事務局和職方的代表。調查委員會的成員名單載於附錄 D。

5.3 調查委員會的主要職能是進行每年一度的薪酬趨勢調查、分析調查結果，確保用以闡釋所得數據的既定準則獲得正確引用，以及確認其調查結果。調查委員會全權負責進行薪酬趨勢調查。一俟調查結果獲得確認，公務員事務局與職方其後根據調查結果討論薪酬調整幅度時，調查委員會和薪常會都不會參與。

5.4 薪常會就薪酬趨勢調查的方法向政府提供意見時，會一如其職權範圍所訂明，參考調查委員會的建議。

薪酬研究調查組

5.5 薪酬趨勢調查的調查工作，由薪酬研究調查組（調查組）負責進行。調查組是聯合秘書處轄下一個獨立組別。該組向調查委員會批准的調查範圍內的公司／機構，蒐集調查期內因生活費用、一般經濟繁榮和公司業績、薪酬市值一般變動，以及級內遞增薪額和勞績獎賞而導致給予僱員的底薪和額外酬金有所變動的資料。調查組在分析這些資料後，會得出三個薪金級別各自的薪酬趨勢總指標，然後會把該等指標提交調查委員會核實和確認。

經改良的薪酬趨勢調查方法

5.6 由二零零七年開始，薪酬趨勢調查採用由行政長官會同行政會議於二零零七年三月通過的經改良的調查方法。根據經改良的調查方法，調查範圍擴闊至涵蓋規模較大（僱用至少 100 名員工）和規模較小（僱用 50 至 99 名員工）的公司，以提高薪酬趨勢調查的代表性和公信力。為配合擴大的調查範圍，數據整合方法亦作出修改，以確保調查結果適當反映規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工）的數據。

5.7 在二零一二年薪酬趨勢調查中，增加了一項剔除類別，以剔除受二零一一年五月一日生效的法定最低工資影響的僱員。此剔除受法定最低工資影響的僱員的做法，在往後的薪酬趨勢調查繼續採用。自二零一四年薪酬趨勢調查開始，增加了另一項剔除類別，以剔除在調查期內因公司政策而不受薪酬調整決定影響的新聘僱員。

二零一七年薪酬趨勢調查

5.8 二零一七年薪酬趨勢調查由調查委員會在二零一七年二月授權調查組在二零一七年二月至五月進行。調查按經改良的調查方法（包括第 5.7 段所述的修訂）進行。

5.9 二零一七年薪酬趨勢調查共有 111 間公司參與，當中包括 86 間規模較大公司（77%）和 25 間規模較小公司（23%）。調查組蒐集了這 111 間公司（共 156 238 名僱員）在二零一六年四月二日至二零一七年四月一日 12 個月期間的薪酬調整資料，並按經改良的方法分析數據。調查結果於二零一七年五月十八日公布，並於二零一七年五月二十五日由調查委員會考慮和確認。調查結果摘要載於 **附錄 E**。

5.10 二零一七至一八年度的公務員薪酬調整，在二零一七年十月獲行政長官會同行政會議批准，以及獲立法會財務委員會通過撥款，追溯至二零一七年四月一日起生效。高層薪金級別人員獲准的薪金增幅為 1.88%，中／低層薪金級別人員獲准的增幅則為 2.94%。與薪常會職權範圍相關的經修訂薪級表載於 **附錄 F**。

調查方法檢討

5.11 按照既定做法，在進行下一次薪酬趨勢調查前，調查委員會在調查組協助下，就薪酬趨勢調查方法進行檢討，並向薪常會提交建議。調查委員會於二零一七年十二月完成有關檢討。

5.12 經審慎考慮後，調查委員會建議二零一八年薪酬趨勢調查沿用二零一七年薪酬趨勢調查方法。

薪常會對薪酬趨勢調查方法檢討的意見

5.13 我們支持調查委員會的建議，並於二零一七年十二月十八日致函政府，就薪酬趨勢調查方法檢討提出意見。該函載於 **附錄 G**（調查方法的要點載於該函 **附件**）。

第六章

未來工作計劃

6.1 如第三章所述，我們正就薪酬水平調查和入職薪酬調查進行檢討，並就資歷組別 8 進行專題研究。這項工作將於二零一八年全面展開。

6.2 我們會繼續按照職權範圍履行職責，並就政府所提交有關修訂個別職系或全體公務員薪酬及服務條件的建議，提供意見。

6.3 我們也會繼續檢討薪酬趨勢調查的方法，以確保蒐集所得的數據翔實可信。

6.4 一如以往，我們會與各個主要公務員團體和關注公務員薪酬事宜的私營機構緊密聯繫，務求在履行職責和進行具體工作時，能充分掌握有關的最新發展情況。

公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）

職權範圍

I. 就非首長級公務員（司法人員及紀律人員除外）的下列事宜，向行政長官提供意見及建議：

- (a) 有關職系、職級及薪俸結構的原則和措施；
- (b) 個別職系的薪俸和結構；
- (c) 應否繼續以薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查，作為全面檢討各個薪級表（有別於檢討個別職系的薪俸）的依據，抑或以其他方法替代；
- (d) 如根據職權第 I(c) 條建議繼續採用薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查，則在參考薪酬趨勢調查委員會的意見後，建議該項調查的方法；
- (e) 與福利項目有關的事宜，而這些福利屬於薪金以外，並且是薪常會認為與訂定公務員薪酬相關的，包括增加新福利或建議更改現行福利等；
- (f) 建議適當的程序和架構，使公務員協會及公務員能就薪常會職權範圍內的事項，與管理當局討論他們的意見；
- (g) 在何種情況下適宜由薪常會自行研究某項問題，而在這些情況下公務員協會與管理當局如何向薪常會提交意見；以及
- (h) 行政長官交付薪常會考慮的任何事項。

II. 薪常會須經常檢討其職權範圍內的事務；如認為須作更改，應向行政長官提出建議。

III. 薪常會須充分考慮較廣泛的公眾利益，包括薪常會認為有關連的財政及經濟因素。

- IV. 薪常會須充分關注在政府機構內維持良好員工關係的需要，而在提供意見時，可作出任何建議以達此目的。
- V. 薪常會在提出建議及意見前，須確定這些建議不會影響香港特別行政區政府與主要公務員協會達成的一九六八年協議（一九九八年適應版）的有效性。
- VI. 組成高級公務員評議會員方及第一標準薪級公務員評議會員方的公務員協會，可聯合或個別地把有關公務員薪俸或服務條件的事項提交薪常會考慮。
- VII. 部門首長可就個別職系的結構、薪俸或服務條件，向薪常會提交建議。
- VIII. 薪常會不考慮個別公務員的問題。
- IX. 薪常會可根據所得經驗，考慮本身的結構或職務應否更改。
- X. 薪常會執行職權範圍內各項工作時，應確保公務員協會及管理當局均有足夠機會發表意見。薪常會又可聽取其認為有直接關係的其他團體的意見。

二零一七年
公務員薪俸及服務條件常務委員會成員名單

主席

王英偉博士，GBS，JP

委員

陳子政先生，BBS，JP

李鑾輝先生

李明達先生，GBS

李慧賢女士，BBS，JP

勞建青先生

羅婉文女士

孫永泉教授，JP

謝偉銓先生，BBS

邱霜梅博士，SBS，JP

黃錦沛先生，JP

公務員薪俸及服務條件常務委員會 Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service

本會檔號 Our Ref.: JS/SC6/COS/4B

尊函檔號 Your Ref.: PC/490/006/1

香港添馬添美道 2 號
政府總部西翼 9 樓
公務員事務局局長
張雲正先生，JP

張局長：

就執行跨境駕駛職務發放額外職務津貼

公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）已考慮政府新增一項工作相關津貼的建議，即向往返本港與內地執行跨境駕駛職務發放額外職務津貼。本人謹代表薪常會根據其職權範圍提出意見。

背景

薪常會備悉，工作相關津貼涵蓋額外職務津貼和辛勞津貼，旨在補償公務員在執行其職系／職級的正常工作範圍以外，而在釐定其薪級時亦沒有考慮在內的職務。只有在運作上有充分理據，且符合政府向文職職系人員發放工作相關津貼的規管原則，有關人員才可獲發有關津貼。

現時，貴賓車司機和汽車司機兩個職系的人員，可能會獲委派駕駛車輛接載政府人員往返本港與內地，而他們需要持有有效的內地駕駛證始能提供有關服務。不過，該兩個職系的《聘任指南》並沒有訂明有關人員須持有內地駕駛證和執行跨境駕駛職務。貴賓車司機和汽車司機可自行決定是否取得有關資格，而執行有關職務與否亦視乎其個人意願。

政府的建議

政府建議新增一項額外職務津貼。貴賓車司機和汽車司機職系人員如在內地執行駕駛職務（包括在香港境外的駕駛和候命時

間^註），可獲發放每小時 40 元的額外職務津貼。

鑑於跨境駕駛職務涉及額外職責，加上有關人員須具備額外資格和知識，且考慮到貴賓車司機／汽車司機較不樂意執行有關職務，政府物流服務署（物流署）建議新增一項額外職務津貼。物流署提出的理據如下：

- (a) 根據《聘任指南》，跨境駕駛職務並非貴賓車司機／汽車司機的固有職務；
- (b) 跨境駕駛職務涉及額外工作和職責；以及
- (c) 貴賓車司機／汽車司機在執行跨境駕駛職務時，須適應一套有別於香港的交通系統。

薪常會的意見

薪常會認為物流署理據充分，且該建議獲相關政策局支持，因此支持政府的建議，就執行跨境駕駛職務新增一項額外職務津貼，以及把津貼額定於政府擬議的水平。薪常會亦支持如政府所擬議，在該建議獲通過後下一個月的首天起至二零二二年三月三十一日止期間發放該額外職務津貼。薪常會備悉，這安排可配合現有機制下每五年進行一次的工作相關津貼檢討。

薪常會相信，政府會按既定機制並根據向文職職系人員發放工作相關津貼的規管原則，繼續檢視工作相關津貼的發放，以確保每項津貼的發放在任何時間均有充分理據。

公務員薪俸及服務條件常務委員會
主席王英偉

二零一七年六月二十六日

^註 非值勤和用膳的時間除外。有關人員到內地為駕駛證續期和參加訓練課程，亦不能因此獲取額外職務津貼。

薪酬趨勢調查委員會成員名單

成員

公務員薪俸及服務條件常務委員會兩名成員，一名擔任主席，
另一名為替任主席

紀律人員薪俸及服務條件常務委員會最多兩名代表

公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處秘書長

公務員事務局兩名代表

高級公務員評議會三名職方代表

第一標準薪級公務員評議會三名職方代表

警察評議會兩名職方代表

紀律部隊評議會兩名職方代表

觀察員

高級公務員評議會三名職方代表

第一標準薪級公務員評議會三名職方代表

警察評議會一名管方及兩名職方代表

紀律部隊評議會三名職方代表

二零一七年薪酬趨勢調查摘要

簡介

薪酬趨勢調查旨在找出某段指定期間私營機構一般薪酬變動的資料，不會就個別職業類別的薪酬水平作出比較。在一九八三年以前，薪酬趨勢調查在當時高級公務員評議會督導小組支持下由薪俸調查組進行。薪酬研究調查組（調查組）在一九八二年十二月成立，不久之後，薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）亦隨之成立。二零一七年薪酬趨勢調查是第 40 次同類調查。

調查期

2. 調查期由二零一六年四月二日至二零一七年四月一日，為期 12 個月。

參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 111 間，當中 86 間為規模較大公司（僱用至少 100 名員工），25 間為規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 77：23。二零一七年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 156 238 名僱員的薪酬資料計算出來的。

蒐集數據

4. 隨着對經改良的薪酬趨勢調查方法（調查方法於二零零七年三月經行政長官會同行政會議通過）作出技術性修訂後，二零一七年薪酬趨勢調查是按五個薪金級別去蒐集數據，即中層和高層薪金級別各分為兩個級別，低層薪金級別則維持不變。有關薪金級別分類如下：

- | | |
|--|--------------------|
| (a) <u>低層薪金級別</u>
(總薪級表第10點以下) | 月薪低於21,255元 |
| (b) <u>中層薪金級別(I)</u>
(總薪級表第10至23點) | 月薪21,255元至41,200元 |
| (c) <u>中層薪金級別(II)</u>
(總薪級表第23點以上至33點) | 月薪41,201元至65,150元 |
| (d) <u>高層薪金級別(I)</u>
(總薪級表第33點以上至44點) | 月薪65,151元至99,205元 |
| (e) <u>高層薪金級別(II)</u>
(總薪級表第44點以上至一般紀
律人員(主任級)薪級表第39點) | 月薪99,206元至132,580元 |

5. 蒐集數據的工作由二零一七年二月開始，至同年五月完成。參與調查公司獲發問卷及指引後，調查組人員會到訪或致電有關公司跟進講解。參與調查的公司須填報有關附帶福利以外的底薪和額外酬金變動的資料。

6. 調查蒐集到的資料經有關公司核實無誤後，會記入該公司的申報表。為確保參與調查公司的身分保密，調查組在處理公司數據時會嚴加保密，調查報告載述這些數據時亦不會提及有關公司。

調查結果

7. 調查組按照認可方法分析公司的數據，並在二零一七年五月十八日向調查委員會提交有關結果。在考慮有關生活費用、一般經濟繁榮和公司業績、薪酬市值一般變動，以及級內遞增薪額和勞績獎賞的薪酬調整後，參與調查的公司在二零一六年四月二日至二零一七年四月一日期間給予僱員的薪酬調整幅度如下：

(a) 低層薪金級別 (月薪低於21,255元)	+3.78%
(b) 中層薪金級別 (月薪21,255元至65,150元)	+3.51%
(c) 高層薪金級別 (月薪65,151元至132,580元)	+2.53%

8. 調查委員會在二零一七年五月二十五日召開會議，以審核和考慮確認二零一七年薪酬趨勢調查的結果。薪常會兩名代表、紀律人員薪俸及服務條件常務委員會代表、公務員事務局兩名代表、公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處秘書長，以及第一標準薪級公務員評議會三名職方代表確認調查結果。高級公務員評議會一名職方代表有保留地確認調查結果。調查委員會按照既定做法，把調查報告提交政府考慮。

薪酬趨勢指標

9. 薪酬趨勢調查結果稱為薪酬趨勢總指標。政府根據一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會的建議，按公務員的薪酬開支扣減遞增薪額價值（在二零一七年，低、中及高層薪金級別的遞增薪額價值分別為 1.96%、1.07%及 1.15%），得出薪酬趨勢淨指標如下：

(a) 低層薪金級別	+1.82%
(b) 中層薪金級別	+2.44%
(c) 高層薪金級別	+1.38%

**與公務員薪俸及服務條件常務委員會
職權範圍相關的公務員薪級表
(由二零一七年四月一日起生效)**

<u>總薪級表</u>		<u>第一標準薪級表</u>		<u>技工學徒薪級表</u>	
<u>薪點</u>	<u>元</u>	<u>薪點</u>	<u>元</u>	<u>薪點</u>	<u>元</u>
49	124,280	13	16,240	4	11,065
48	119,960	12	15,915	3	10,140
47	115,795	11	15,590	2	9,170
46 (44B)	111,730	10	15,285	1	8,245
45 (44A)	107,870	9	14,985	0	7,775
44	101,070	8	14,700		
43	97,560	7	14,430		
42	93,540	6	14,140		
41	89,675	5	13,860		
40	85,970	4	13,580		
39	82,425	3	13,285		
38	78,775	2	13,020		
37	75,320	1	12,735		
36 (33C)	71,910	0	12,475		
35 (33B)	68,730				
34 (33A)	67,270				
33	67,065				
32	64,055				
31	61,170				
30	58,425				
29	55,825				
28	53,300				
27	50,900				
26	48,630				
25	46,445				
24	44,415				
23	42,410				
22	40,505				
21	38,675				
20	36,830				
19	35,085				
18	33,425				
17	31,855				
16	30,320				
15	28,865				
14	27,485				
13	26,160				
12	24,675				
11	23,225				
10	21,880				
9	20,650				
8	19,395				
7	18,205				
6	17,080				
5	16,065				
4	15,055				
3	14,140				
2	13,270				
1	12,480				
0	11,735				

<u>見習職級薪級表</u>		<u>技術員學徒薪級表</u>	
<u>薪點</u>	<u>元</u>	<u>薪點</u>	<u>元</u>
16	28,790	4	13,985
15	27,420	3	12,750
14	26,100	2	11,525
13	24,965	1	10,605
12	23,435	0	9,950
11	21,510		
10	19,750		
9	18,605		
8	17,460		
7	16,395		
6	15,400		
5	14,445		
4	13,570		
3	12,750		
2	11,950		
1	11,240		

公務員薪俸及服務條件常務委員會
Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service

本會檔號 Our Ref.: JS/SC6/PIU/10 Pt.20
尊函檔號 Your Ref.: CSBCR/PG/4-085-001/78

香港添馬添美道 2 號
政府總部西翼 9 樓
公務員事務局局長
羅智光先生，GBS，JP

羅局長：

薪酬趨勢調查方法檢討

本人謹代表公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會），根據職權範圍第I(d)條，就薪酬趨勢調查方法提出意見。

薪酬趨勢調查是公務員薪酬調整機制的一部分，每年進行一次，以確定私營機構年度之間的平均薪酬變動。自二零零七年起，薪酬趨勢調查一直依據行政長官會同行政會議在二零零七年三月通過的經改良調查方法進行。薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）由獨立諮詢委員會代表、職方代表及政府代表三方組成，可就薪酬趨勢調查方法提出建議，供薪常會考慮。薪常會繼而會向政府提出意見。按照既定的做法，調查委員會在薪酬研究調查組協助下，每年在完成薪酬趨勢調查後檢討薪酬趨勢調查方法，以便為來年的調查作準備，並會以報告的形式向薪常會提交建議。多年來，薪酬趨勢調查方法已按照此行之有效的機制，作出數項改善。

調查委員會已完成新一輪的檢討工作，並建議二零一八年薪酬趨勢調查應繼續採用二零一七年的薪酬趨勢調查方法。二零一八年薪酬趨勢調查方法的重點載於附件。

在考慮調查委員會的檢討報告後，我們贊同調查委員會就二零一八年薪酬趨勢調查方法的建議。薪常會亦希望藉此感謝調查委員會委員全心全意，以專業精神完成這項重要的檢討工作。

公務員薪俸及服務條件常務委員會
主席王英偉

連附件

二零一七年十二月十八日

薪酬趨勢調查委員會進行的 薪酬趨勢調查方法檢討

二零一八年薪酬趨勢調查方法要點

整體

- (a) 沿用二零一七年薪酬趨勢調查的方法進行二零一八年薪酬趨勢調查。

調查範圍

- (b) 繼續把規模較小公司納入調查範圍，維持規模較大和規模較小公司之間 75 : 25 的比率，並容許有正負約五個百分點的偏差。將繼續留意市場上規模較大和規模較小公司的僱員比例，是否有重大改變的明顯趨勢，以致有需要調整現行 75 : 25 的比例，或容許較大的偏差（或兩者皆予以考慮）。
- (c) 繼續採用現行循序漸進的做法處理調查範圍內“金融、保險及地產業”代表性過高，以及“專業及商用服務業”和“資訊及通訊業”代表性不足的情況。

薪酬調整所包括的項目

- (d) 薪酬研究調查組（調查組）將繼續確保參與調查的公司清楚明白各項薪酬趨勢相關因素的定義和加權平均薪金調整幅度／加權平均額外酬金的計算方法等事宜。
- (e) 調查組會繼續要求公司在二零一八年薪酬趨勢調查中提供更詳盡的資料，例如分項匯報因勞績獎賞及／或級內遞增薪額而作的薪酬調整，供薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）參考。
- (f) 調查組會要求參與調查公司在二零一八年薪酬趨勢調查中，就公司對“勞績獎賞”的定義及相關問題提供資料，以供調查委員會參考。

調查期內獲晉升的僱員百分比

- (g) 調查組會繼續向公司清楚解釋晉升的定義，以及因與薪酬趨勢相關的因素而獲得的薪酬調整，相對因晉升而獲得的薪酬調整的不同定義。
- (h) 調查組會繼續在提交監督報告前的會議（預備會議）上匯報在調查期內獲晉升僱員的百分比以及未有提供相關資料的公司數目，以供調查委員會參考。

就全部僱員額外酬金提供一個平均數的公司

- (i) 調查組會繼續促請公司按薪金級別及僱員類別提供分項數字，要求公司作出澄清，並在預備會議上向調查委員會匯報所有薪金級別（及僱員類別）獲同一幅度的基本薪金調整及／或同一水平的額外酬金的公司。

